Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 5 (1983)
Heft: 18

Artikel: Wenn ich ein Junge wär' ... : wär' alles halb so schwer?
Autor: Kahnes, Dagmar / Wedlich, Doris
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653161

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 27.12.2025

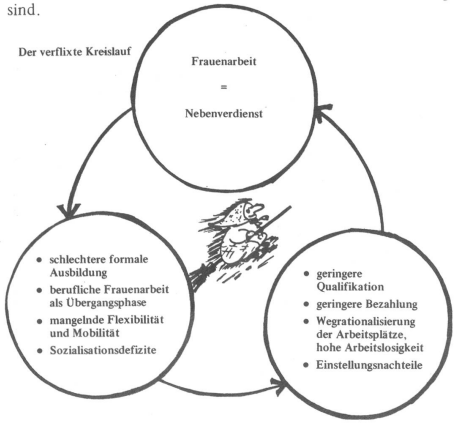
ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Dagmar Kahnes, Doris Wedlich

Frauen in Naturwissenschaft und Technik sind heute immer noch eine Seltenheit. Besonders in den Ingenieurwissenschaften existiert mit 11,4% Studienanfängerinnen ein ausgesprochenes Mißverhältnis zwischen Männern und Frauen. Die Autorinnen sehen eine wesentliche Grundlage hierfür in dem gesellschaftlichen Rollenbild, das sich aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung ableitet. Wie in jedem Jahr war auch dies unter anderem Thema auf dem 9. Treffen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, besonders in der Berufstätigengruppe.

Der verflixte Kreislauf

Frauen leisten die „irrelevante", private, unbezahlte Reproduktionsarbeit. So wird durch Frauen menschliches Lebens- und Arbeitsvermögen geschaffen und aufrecht erhalten. Den Männern dagegen ist die gesellschaftlich „relevante" Arbeit im Produktionsbereich vorbehalten. Sie erarbeiten den Mehrwert und werden dafür entlohnt. Diese geschlechtliche Arbeitsteilung läßt sich nicht aufheben durch eine Aufwertung der Hausarbeit – sei es ideologisch oder finanziell durch Entlohnung. Denn damit wird das Dilemma der Hausarbeit, die eben keinen Mehrwert schafft, nicht beseitigt.
Wie wirkt sich diese geschlechtliche Arbeitsteilung auf die berufstätige Frau aus? Im überlieferten und heute noch verbreiteten Rollenbild wird die Hauptaufgabe der Frau im Reproduktionsbereich gesehen. So sind auch nur ca. 33% der Frauen erwerbstätig. Ernährer der Familie ist und bleibt der Mann. Dieses Rollenverständnis wird nicht nur von den Männern, sondern auch durch die Frauen, die sich „freiwillig" in diese Rolle hineinbegeben, geprägt. Es tritt bei der Wissenschaftlerin und Ingenieurin ebenso auf wie bei der Sekretärin oder Arbeiterin. Deutlich beweist das die 1980 durchgeführte Untersuchung am CERN (Centre Européenne pour la Recherche Nucléaire), nach der ein Drittel der Wissenschaftlerinnen im wesentlichen als Begleitung ihres Mannes ans CERN gekommen waren, nicht aber, wie die Männer, wegen der eigenen Karriere.
Berufliche Frauenarbeit wird als Nebenverdienst verstanden: entweder als lukrative Aufbesserung des Familieneinkommens, in Übergangsphasen vor der Ehe oder während der ersten noch kinderlosen Zeit in der Ehe. Konsequenz ist dann auch, daß überproportional viele Frauen mit hoher Qualifikation ledig sind.



Diese Unterbewertung der Frauenarbeit zieht noch einen ganzen Rattenschwanz von Konsequenzen nach sich, der sich zu einem verflixten Kreislauf schließt.
Wenn Frauen nur eine berufliche Nebenrolle spielen, kann auf eine gleichwertige Ausbildung verzichtet werden. Laut einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeit haben zwei Fünftel der Wohnbevölkerung (39,4%) keinen formalen beruflichen Ausbildungsabschluß, wobei die Verteilung auf die Geschlechter sehr ungleich ist: Von den Frauen sind mehr als die Hälfte (52,8%) nicht formal qualifiziert, von den Männern dagegen lediglich ein Viertel (25,1%) (siehe MatAB 4/1981).
In der Erziehung von Mädchen liegt die Betonung auf sozialen Fähigkeiten, die dem späteren Familienleben zugute kommen. Eine Vorbereitung für die Anforderungen an ein Berufsleben unterbleibt. Die starke Ausrichtung auf die Familie beinhaltet auch, daß Frauen wenig zu Flexibilität und Mobilität neigen und mögliche örtliche Veränderungen bedingt durch einen Arbeitsplatzwechsel meiden. Sie möchten der Familie einen stabilen Rahmen geben, da sie für das Familienklima hauptverantwortlich sind und ihr berufliches Engagement sowieso als Familienbelastung angesehen wird (Rabenmütter). Das alles wiederum hat Folgen für die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt.
Bei der Zusammenstellung all dieser Konsequenzen – dem Rattenschwanz – muß man sich schließlich nicht wundern, wenn Frauen angesichts der auf sie zukommenden Schwierigkeiten lieber nur übergangsweise in den Beruf einsteigen und bei den ersten Schwierigkeiten oder einem Kind sich ins Alternativ- oder Familienleben zurückziehen. Und damit ist der Kreislauf geschlossen, eine Änderung der Situation nicht in Sicht. Lösungsmöglichkeiten, diesen verflixten Kreislauf aufzubrechen, sehen wir nur darin, daß Frauen sich den Produktionsbereich erobern. Aber dies geht nicht ohne gesetzliche Maßnahmen, die einerseits die Situation Familie – Beruf erleichtern und zum anderen den Einstellungsnachteilen mit einem Frauenbonus Rechnung tragen. Wie das aussehen könnte, darauf wird später noch eingegangen werden.

Im Beruf: Was tun?

Hat eine Frau aber eine gute berufliche Position erreicht, wird sie konfrontiert mit ihren Sozialisationsdefiziten.
In „Männer"berufen hat Fachkenntnis und technisches Verständnis einen hohen Stellenwert. Daneben werden Durchsetzungsvermögen, Führungsqualitäten und Dominanz gefordert und positiv bewertet. Hierzu steht die Erziehung von Mädchen in krassem Gegensatz. Sie werden auch heute noch im wesentlichen auf die Ehefrau- und Mutterrolle konditioniert, wobei die Förderung der intellektuellen und technischen Fähigkeiten vernachlässigt wird. Das Ergebnis solcher Erziehung ist dann meist, daß Frauen und Mädchen sich mehr an anderen Personen orientieren bzw. stärker von den Erwartungen und Einstellungen ihres sozialen Umfeldes abhängig sind. Sie haben einen stärkeren moralischen Code, sind weniger aggressiv und zeigen größeres Streben nach Sicherheit, scheuen das Risiko.
Diese „frauenspezifischen" Verhaltensmuster stehen in starkem Kontrast zu den Verhaltensmustern, die in „Männer"-berufen gefordert werden. Denn was bei Männern positiv angesehen ist, gilt für Frauen im allgemeinen eher als negativ, so z.B. Dominanz. Frauen, die nun in naturwissenschaftlich/technische Berufe eindringen, müssen sich neue Verhaltensregeln suchen. Verhaltensregeln, die einmal ihrer Person und Sozialisation als Frau entsprechen und zum anderen ihnen fachliche und persönliche Verwirklichung und Durchsetzung ermöglichen. Hierzu müssen sie gewisse anerzogene Verhalten ablegen und neue dazu lernen.
Wilma Price schlägt dazu im „Chemical Engineering" (May 4, 1981) folgendes vor:
- Nicht aggressiv eine neue Stelle anfangen, mit dem Gedanken, eine Frau wird nicht akzeptiert und muß zehnmal härter arbeiten als ein männlicher Ingenieur, um bemerkt zu werden.
- Das „Frausein" nicht verneinen, es aber auch nicht hervorstellen und betonen.
- Zuversichtlich und gut vorbereitet sein. Offen reden und nicht dem allgemeinen Mißverständnis zum Opfer fallen, daß Männer mehr über Ingenieurwesen wisse als Frauen.
- Bestimmt sein, aber nicht aggressiv. Sich darauf trainieren.
- Auf Prüfungen und Schikanen während des ersten Jahres gefaßt sein, wenn Mitarbeiter Führungseigenschaften testen wollen.
- In keine Situation gehen, als ob alle Antworten bekannt sind, offen bleiben und Ratschläge akzeptieren.
- Flexibel sein und mehr machen, als die Stelle erfordert.
- Sich in eine Position bringen, in der die Leistung direkt und klar wahrgenommen wird.
- Eine Führungspersönlichkeit als Vorbild zum Nacheifern suchen und versuchen zu analysieren, was sie/ihn dazu macht.
- Nicht zögern, um Hilfe zu bitten.
- An Versammlungen teilnehmen und dazu beisteuern, auch wenn man normalerweise zu schüchtern ist, vor Publikum zu sprechen.
- Nicht ängstlich sein, gemachte Fehler einzugestehen.
- Hart am Fachwissen arbeiten. Es ist wichtig für eine Führungsposition im technischen Bereich, fachlich sicher zu sein.

Dies sind Wegweiser für die Ingenieurin und Wissenschaftlerin, sich in einer Arbeitswelt zurechtzufinden, die geprägt ist durch jahrhundertelange männliche Berufstradition. Frauen in diesen Positionen sind gezwungen, ihr Auftreten bewußter zu planen. Ein Leitbild für ihr Verhalten gibt es heute noch nicht. Sie selbst sind ihr Leitbild und dies ist oft ihr großes Dilemma.
Erreicht aber trotz allem eine Frau einen qualifizierten Abschluß und strebt eine adäquate Position im Berufsleben an, so stellt sie fest, daß die Arbeitswelt nicht für Frauen gemacht ist. Die jahrhundertealte männliche Berufstradition hat einen autoritären, patriarchalischen Führungsstil geprägt, der im großen und ganzen als der einzig mögliche gilt. Dieser Stil bestimmt die Maßstäbe und ihnen entspricht der Mann mehr als die Frau. Hier wird die Frau in führenden Positionen oder gar als Chefin kaum akzeptiert. Sie wird schnell in Rand-

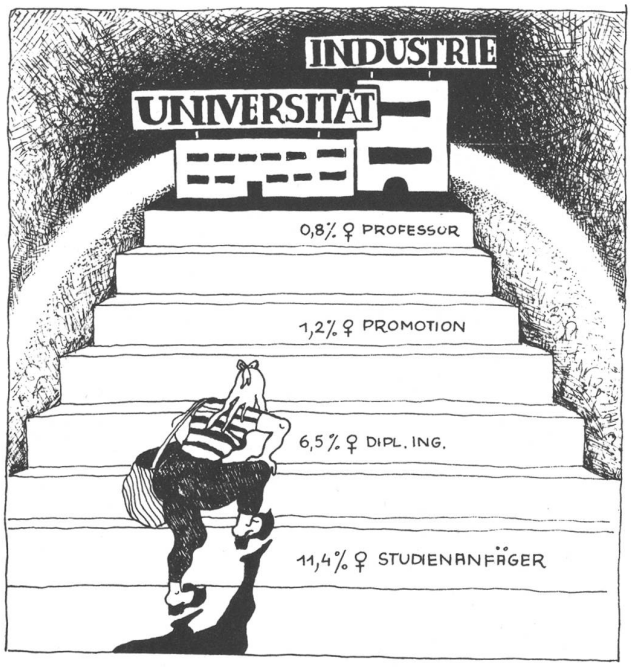
gebiete oder Dienstleistungsbereiche, wie in den Journalismus oder die Bibliothek, abgedrängt. Eine Eingliederung der Frau in den naturwissenschaftlich/technischen Bereich darf nicht allein ihre Anpassung in diesen Bereich sein, sondern es muß auch eine Anpassung der naturwissenschaftlich/technischen Arbeitsplätze an die Frau stattfinden.
Da die Frauen immer dringender anfangen, ihre Probleme zu formulieren und von der Gesellschaft Lösungen zu fordern, konnte sich denn auch der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) nicht verschließen. So fand am 6./7.5.83 das Symposium „Frauen im Ingenieurberuf" statt, das inhaltlich im wesentlichen von den Ergebnissen der nationalen Treffen der Frauen in Naturwissenschaft und Technik getragen wurde. Trotz der jahrelangen Forderungen dieser Frauen an die Öffentlichkeit und die Politiker, erhofften sich VDI und die Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen, die als Mitveranstalter auftrat, wichtige Ergebnisse von diesem Wochenende. Danach, so wurde auf der Pressekonferenz erklärt, könne man sich erst überlegen, wie die Ingenieurinnen konkret gefördert und unterstützt werden könnten. Damit dies nicht zu einer Alibifunktion für den VDI wird, forderten die anwesenden Frauen weitere Treffen und ebenso, daß sich der VDI bei Einzelmitgliedern und Mitgliedsfirmen gegen die Diskriminierung der Ingenieurinnen einsetzt. Ein kleiner Schritt wäre beispielsweise, darauf zu achten, daß auch in den VDI-Nachrichten die Stellenanzeigen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden.

Für Einsteigerinnen

- Die auftretenden Schwierigkeiten genau und ehrlich analysieren, ob sie durch Studium-/Arbeitsplatz, fachlich oder persönlich bedingt sind.
- Die Männer-Frau-Problematik nicht als Grund für alles nehmen.
- Sich möglichst viele Arbeitsplätze (z.B. von Bekannten) ansehen, um klarer zu erkennen, welche Schwierigkeiten arbeitsplatzbedingt und welche subjektiv sind.
- Wichtig ist Rückhalt unter Freunden und Fachkollegen als Anlaufstelle für Trost, Verständnis, Rat und Information.
- Möglichst nicht gleichzeitig Arbeitsplatz, Ort und Wohnung wechseln. Die eigenen Grenzen kennen und akzeptieren.

Frauen fordern

So sehr es auch darauf ankommt, daß wir Frauen unsere Sozialisationsdefizite auffangen, indem wir auf Frauentreffen unsere Erfahrungen austauschen und unsere Verhaltensstrategien im Beruf diskutieren, so dürfen wir keineswegs Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung, sei es im Rahmen einer Quotenregelung, eines Gleichstellungs- oder Antidiskriminierungsgesetzes vernachlässigen. Zwar ist im Artikel 3 des Grundgesetzes die Gleichberechtigung von Mann und Frau gesetzlich verankert, aber die Realität sieht anders aus. Um das tatsächliche Gleichheitsdefizit von Frauen aufzuheben, bedarf es einer Ausgestaltung und Verwirklichung dieses Grundrechtes durch zusätzliche Gesetze.
Ein erster Schritt in dieser Richtung ist in dem EG-Anpassungsgesetz zu sehen, das im August 1980 ins BGB aufgenommen wurde. *„Es enthält u.a. das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Zugang zum Beruf und bei der Beförderung, die Verpflichtung (Soll-Vorschrift) zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Aushang der Vorschriften am Arbeitsplatz."* (Frauenbericht, Farthmann Studie NRW)



Der mühsame Aufstieg der Frauen in den Ingenieurwissenschaften.

Dies klingt zunächst einmal vielversprechend. Der Haken aber liegt darin, daß bei einem Verstoß gegen dieses Gesetz der Arbeitgeber mit keinerlei Sanktionen zu rechnen hat. Hinzu kommt, daß die Beweislast allein bei der Klägerin liegt und sie im besten Falle die Erstattung der Unkosten, wie Briefmarken, Telefonate, erreichen kann. Abgesehen davon, welche Frau hat noch Lust, ihren Arbeitsplatz anzutreten, wenn zuvor in gerichtlicher Auseinandersetzung das Arbeitsklima strapaziert wurde?
Forderungen nach gesetzlichen Regelungen wurden durch den Vorschlag eines Anti-Diskriminierungsgesetzes seitens der FDP und in Form eines Gleichstellungsgesetzes von der SPD Anfang 1982 laut.
Seit den letzten Wahlen ist allerdings die Trendwende angesagt. Angesichts wirtschaftlicher Schwierigkeiten dürfen zwar Frauenförderungspläne in Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin diskutiert werden, mit konkreten Schritten ist allerdings frühestens ab 1990 zu rechnen; so Dr. Böhme, Vorsitzender des Verwaltungsausschusses der Bundesanstalt für Arbeit auf der DAG-Frauenkonferenz (siehe Courage 5, Mai 1983). In diesen Rahmen fügt sich die von der CDU propagierte Ideologie von der „neuen Mütterlichkeit" nahtlos ein: *„Mutterarbeit führt zur Selbstverwirklichung der Frau"* und *„Die Familie muß wieder als Ort der Menschwerdung anerkannt werden"* (Blüm-Papier 19. CDA, Okt. 81).
Gerade jetzt unter einer CDU-Regierung, die diese Weiblichkeitsideologie vertritt, halten wir es für wichtig, uns nicht auf 1990 vertrösten zu lassen, sondern den alten Forderungen Nachdruck zu verleihen. Forderungen, die es ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, und Frauen den Zugang ins Berufsleben erleichtern.

Zum Schmökern

Bock, Rosenthal: Wenn Frauen Karriere machen, Frankfurt 1978
Kassner, Lorenz: Trauer muß Aspasia tragen, München 1977
Beiträge 6: Alma Mater, Mütter in der Wissenschaft, München 1982
Feyl: Der lautlose Aufbruch, Darmstadt und Neuwied 1983
VDI: Frauen in Ingenieurberufen, VDI-Informationen 19, 1969
Kontakt: Dagmar Kahnes, Tel.: 0621 - 43480